

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Museum Negeri Bengkulu

Museum Negeri Bengkulu merupakan objek penelitian dalam penelitian ini. Adapun gambaran singkat yang berkenaan dengan Museum Negeri Bengkulu adalah sebagai berikut:

4.1.1 Sejarah Singkat Museum Negeri Bengkulu

Museum Negeri Bengkulu yang beralamatkan di Jalan Pembangunan No. 08 Padang Harapan Bengkulu dibangun mengikuti gaya arsitektur rumah tradisional Melayu Bengkulu, yaitu Rumah Bubungan Limo dengan dasar rumah panggung yang dimodifikasi menjadi bangunan berlantai dua. Museum didirikan pada tanggal 1 April 1978, tetapi mulai berfungsi sebagai museum pada tanggal 3 Mei 1980 menempati lokasi sementara di belakang benteng Malborought. Koleksi awal berjumlah 51 koleksi (43 koleksi etnografika, 6 keramik, dan 2 replika). Sejak tanggal 3 Januari 1983 menempati gedung baru yang berlokasi di jalan Pembangunan No. 08 Padang Harapan Bengkulu. Berdasarkan SK Mendikbud RI Nomor 0754/0/1987 ditingkatkan statusnya menjadi museum Negeri Bengkulu dengan klasifikasi museum umum tipe C, sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Direktorat Permesuman Direktorat Jenderal Kebudayaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Republik Indonesia. Peresmian penegeriannya dilaksanakan pada tanggal 31 Maret 1988 oleh Direktur Jenderal Kebudayaan Drs. G.B.P.H. Poeger dengan nama Museum Negeri Provinsi Bengkulu.

Setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 2001, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu nomor 14 tahun 2001 tentang organisasi Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu, Museum Negeri Provinsi Bengkulu dengan nama Museum Negeri Bengkulu menjadi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu dengan nama Museum Bengkulu. Saat ini Museum Bengkulu merupakan UPTD Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Bengkulu berdasarkan Perda No.7 tahun 2008.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 14 Tahun 2001 museum Bengkulu mempunyai tugas pokok: melaksanakan pengumpulan, perawatan, pengawetan, dan penyajian koleksi serta meneliti, menerbitkan hasil penelitiannya, memberikan bimbingan *edukatif cultural* tentang benda bernilai sejarah, budaya, dan ilmiah yang bersifat regional.

Dengan tugas pokok tersebut Museum Negeri Bengkulu mempunyai fungsi :

1. Melakukan pengumpulan, perawatan, penyajian benda yang bernilai sejarah budaya dan ilmiah.
2. Melaksanakan urusan perpustakaan dan dokumentasi ilmiah.
3. Memperkenalkan urusan dan menyebarluaskan hasil penelitian koleksi.
4. Melaksanakan bimbingan *edukatif cultural* tentang benda yang bernilai sejarah, budaya, dan ilmiah.
5. Melaksanakan urusan tata usaha.

4.1.3 Visi dan Misi

Visi yang dirumuskan Museum Negeri Bengkulu untuk mencapai tujuan institusinya sebagai lembaga penyelamatan dan pemanfaatan warisan sejarah, budaya, dan alam khususnya daerah Bengkulu dalam hubungannya dengan budaya nasional dan regional yang bersifat ilmiah menjadadi lembaga penyelamatan, pemanfaatan benda warisan budaya, sejarah, dan alam serta objek rekreasi sejarah dan budaya.

Untuk mewujudkan visi tersebut, misi yang ditetapkan adalah:

1. Mengumpulkan dan merawat benda tinggalan sejarah, budaya, dan alam
2. Meneliti dan menyebarluaskan hasil penelitiannya untuk kepentingan studi dan pendidikan

3. Meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap museum.
4. Menjadikan museum sebagai objek rekreasi sejarah, budaya, dan alam dalam menunjang pariwisata.

4.1.4 Koleksi Museum Negeri Bengkulu

Koleksi museum adalah benda sejarah budaya sembilan sub etnis penduduk asli Bengkulu serta benda sejarah budaya lain yang berhubungan dengan perkembangan Bengkulu sebagai satu komunitas budaya. Sampai sekarang berjumlah 6.151 koleksi yang terdiri dari delapan jenis koleksi dengan rincian: Biologi (46 koleksi), Etnografika (2988 koleksi), Arkeologika (90 koleksi), Historika (42 koleksi), Numismatika/Heraldika (911 koleksi), Keramologika (1901 koleksi), Filologika (138 koleksi), Teknologika (15 koleksi).

Sebagai lembaga ilmu pengetahuan, Museum Negeri Bengkulu berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui penyajian koleksi, baik dalam bentuk pameran tetap maupun sosialisasi. Pameran tetap menggambarkan kehidupan sosial budaya dan sekelumit sejarah Bengkulu. Sosialisasi dilaksanakan dalam rangka menunjang pameran tetap sebagai media untuk memperkenalkan museum kepada masyarakat melalui program Museum Masuk Sekolah dalam rangka meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap museum khususnya dan benda sejarah budaya umumnya, dan sejarah bersama dalam menjadi agen pelestarian budaya daerah.

1. Koleksi geologika/geografika

Adalah benda yang merupakan objek penelitian disiplin ilmu geologi/geografi antara lain meliputi bantuan, mineral dan benda-benda bentukan alam lainnya.

2. Koleksi biologika

Adalah benda koleksi yang merupakan objek penelitian disiplin ilmu biologi antara lain tengkorak atau kerangka manusia, tumbuh-tumbuhan dan hewan baik berupa fosil maupun bukan.

3. Koleksi etnografika

Yaitu benda-benda koleksi yang menjadi objek penelitian ilmu antropologi, benda-benda tersebut merupakan hasil budaya atau identitas suatu etnis atau suku.

4. Koleksi arkeologika

Yaitu benda-benda koleksi yang merupakan hasil budaya masa lampau yang menjadi objek penelitian arkeologika benda-benda tersebut merupakan hasil budaya masa lampau sejak zaman prasejarah sampai masuknya budaya barat yang diperoleh dengan cara penggalian (ekskavasi).

5. Koleksi historika

Yaitu benda koleksi yang merupakan hasil budaya masa lampau yang menjadi objek penelitian ilmu sejarah serta meliputi kurun waktu sejak masuknya budaya barat hingga sekarang benda

tersebut pernah digunakan untuk hal-hal yang berhubungan dengan suatu peristiwa sejarah yang berkaitan dengan organisasi masyarakat, misalnya Negara, kelompok, toko, dll.

6. Koleksi numismatika/heraldika

Numismatika yaitu setiap mata uang atau alat tukar yang sah. Heraldika yaitu setiap tanda jasa, lambing dan tanda pangkat resmi.

7. Koleksi filologika

Adalah benda koleksi yang menjadi objek penelitian filologi, berupa naskah kuno yang ditulis tangan yang menguraikan tentang sesuatu hal.

8. Koleksi keramologika

Yaitu benda koleksi yang dibuat dari bahan tanah liat yang dibakar dengan suhu yang tinggi berupa barang pecah belah.

9. Koleksi teknologika

Adalah setiap benda/ kumpulan benda yang menggambarkan perkembangan teknologika tradisional sampai modern.

4.1.5 Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan kegiatan pada suatu organisasi struktur organisasi sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya struktur organisasi dapat menggambarkan dengan jelas hak dan kewajiban serta tanggung jawab dalam

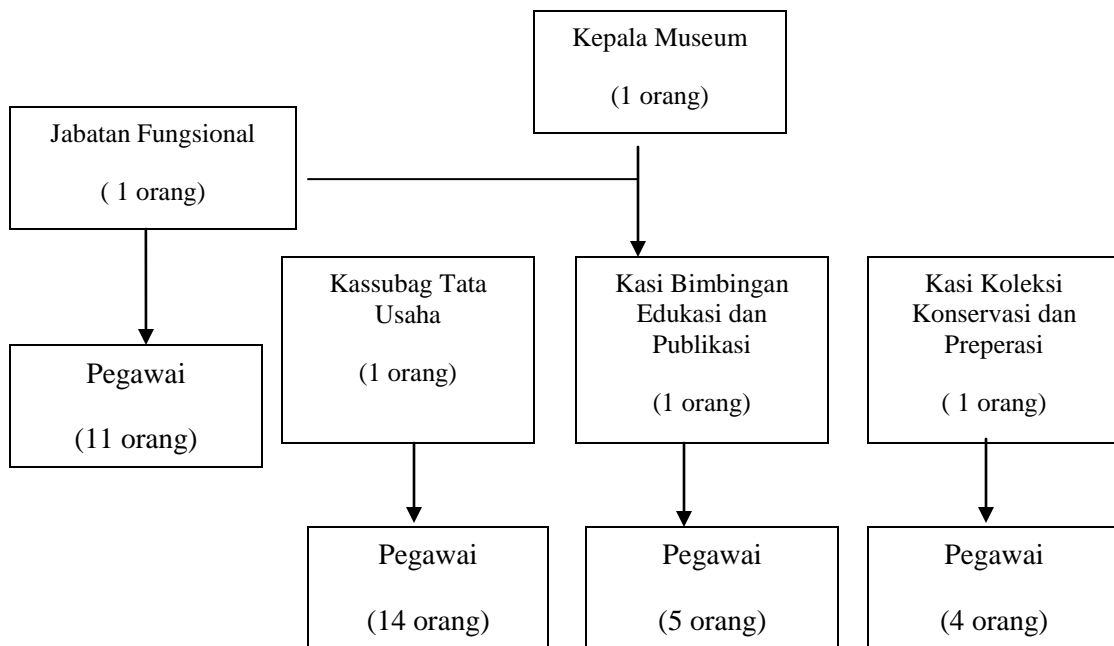
menjalankan pekerjaan guna tercapainya tujuan organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Kepala Museum Negeri Bengkulu bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional pada Museum, mulai dari merencanakan sampai mengarahkan para pegawainya. Agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas pada suatu organisasi, diperlukan struktur organisasi, karena struktur organisasi menghindari terjadinya penyimpangan tugas serta tanggung jawab setiap pegawainya

Gambar 4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur Museum Negeri Bengkulu

Perda No. 7 Tahun 2008



Sumber: Museum Negeri Bengkulu 2013

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Museum Negeri Bengkulu yang berjumlah 38 orang. Karakteristik pegawai yang dijadikan responden penelitian, meliputi responden jenis kelamin, responden menurut pendidikan terakhir, responden menurut umur, dan responden masa kerja.

Karakteristik responden ditampilkan pada table 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (100%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	23 orang	61%
	b. Perempuan	15 orang	39%
2	Pendidikan Terakhir		
	a. SD	1 orang	3%
	b. SMP	6 orang	16%
	c. SMA	20 orang	53%
	d. Sarjana Muda/Diploma	4 orang	10%
	e. Sarjana (S ₁)	5 orang	13 %
	f. Pasca Sarjana (S ₂)	2 orang	5%
3	Umur		
	a. <20 tahun	0	0
	b. 20-29 tahun	4 orang	11 %
	c. 30-39 tahun	14 orang	37%
	d. 40-49 tahun	15 orang	39%
	e. >50 tahun	5 orang	13%
4	Masa Kerja		
	a. <5 tahun	3 orang	8%
	b. 6-10 tahun	10 orang	26%
	c. >10 tahun	25 orang	66%

Sumber : Hasil Penelitian 2013

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang yang terdiri atas 23 orang laki-laki dan 15 orang perempuan. Artinya responden lebih banyak laki-laki dibandingkan wanita. Dikarenakan pegawai laki-laki lebih cepat dan tangap dalam menjamin keamanan museum. Selanjutnya pendidikan terakhir para pegawai Museum Negeri Bengkulu yang mendominasi adalah lulusan SMA sebanyak 20 orang atau sebesar 53%. Sehingga sangat penting peranan pemimpin untuk bisa memotivasi serta membantu kemampuan pegawainya untuk lebih baik. Dari sisi usia atau umur responden, rata-rata responden usia yang mendominasi antara 40-49 tahun atau sebesar 39%. Jika dilihat dari karakteristik usia/umur responden tersebut, kemungkinan responden dapat memberikan jawaban secara objektif terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan serta tingkat pemikiran yang dewasa dan menjadikan responden dapat bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Pada masa kerja yang mendominasi yaitu masa kerja pegawai di Museum Negeri Bengkulu relative lebih lama yaitu >10 tahun. Hal ini berarti sebagian besar pegawai sudah mempunyai pengalaman kerja yang relative sangat baik, pengalaman kerja yang diperoleh akan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel-Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pertanyaan terdiri dari 26 item pernyataan, dan untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel perilaku pemimpin, kemampuan, dan motivasi, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Kriteria Hasil

Untuk menerangkan tanggapan respon terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari motivasi 6 item, perilaku pemimpin 8 item, dan kemampuan 12 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$

- Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

1. $1,00 - 1,80 =$ Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah
2. $1,81 - 2,60 =$ Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah
3. $2,62 - 3,41 =$ Cukup Setuju, Cukup Baik, Cukup Tinggi
4. $3,41 - 4,23 =$ Setuju, Baik, Tinggi
5. $4,24 - 5,00 =$ Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Tinggi.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Hasil penelitian terhadap motivasi kerja pegawai pada Museum Negeri Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban di tampilkan pada table 4.2 berikut ini

Tabel 4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan	Nilai					Jumlah	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup.	6	26	3	3	0	149	3,92
2	Dengan bekerja di Museum Negeri Bengkulu saya merasa kehidupannya terjamin kedepannya.	1	9	3	23	2	98	2,58
3	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.	4	13	18	3	0	132	3,47
4	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan.	2	9	19	8	0	119	3,13
5	Saya merasa dihargai dilingkungan kerja	1	10	12	14	1	110	2,89
6	Pemimpin saya menerima ide atau gagasan yang dikemukakan oleh saya.	2	9	14	12	1	113	2,97
Rata-Rata								3,16

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel 4.2 nilai rata-rata keseluruhan dari tanggapan responden pada variabel motivasi sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan motivasi pegawai pada Museum Negeri Bengkulu cukup baik yaitu pada rentang skala 2,62-3,41.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang memiliki responden tertinggi adalah pernyataan no 1 (pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya) ini dikarenakan organisasi mampu memberikan motivasi untuk dapat bekerja dengan giat sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sedangkan tanggapan responden rendah dalam variabel motivasi adalah pernyataan no 2 (dengan bekerja di Museum Negeri Bengkulu saya merasa kehidupannya terjamin kedepannya). Kondisi ini menggambarkan bahwa para pegawai belum mendapatkan motivasi yang dapat menjamin kehidupan mereka kedepannya.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

Hasil penelitian terhadap kemampuan pegawai pada Museum Negeri Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban di tampilkan pada table 4.3 berikut ini

Tabel 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

No	Item Pertanyaan	Nilai					Jumlah	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	11	16	8	2	1	148	3,89
2	Saya mampu memahami maksud dan tujuan perintah atasan dengan baik	4	23	4	7	0	138	3,63
3	Saya mempunyai kemampuan penalaran yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan	2	24	6	4	2	134	3,52
4	Saya mempunyai kemampuan untuk selalu konsentrasi walaupun bekerja dalam tekanan	6	17	4	9	2	130	3,42
5	Saya mampu membina hubungan baik dengan orang lain	9	17	10	2	0	147	3,87
6	Saya mempunyai stamina yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	6	22	6	3	1	143	3,76
7	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga	3	10	5	19	1	109	2,87
8	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keseimbangan tubuh	4	14	7	12	1	122	3,21
9	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan gerakan-gerakan cepat dan berulang-ulang	3	17	7	10	1	125	3,29
10	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan posisi tubuh yang tetap/statis dalam jangka waktu relative lama (misal: duduk, berdiri)	2	14	12	8	2	120	3,16
11	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas otot	1	7	13	18	1	109	2,87
12	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan kemampuan koordinasi tubuh (misal: mendengar sambil menulis, mengetik sambil membaca teks)	4	16	13	5	0	133	3,50
Rata-Rata								3,42

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel 4.3 nilai rata-rata keseluruhan dari item pertanyaan variabel kemampuan sebesar 3,42. Angka tersebut menunjukkan kemampuan yang dirasakan pegawai pada tempat bekerjanya baik yaitu pada rentang skala 3,41 – 4,23

Berdasarkan tabel di atas maka tanggapan responden tertinggi terhadap variabel kemampuan adalah jawaban responden pada pernyataan nomor 1 (Saya mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari), hal ini berarti pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam mengingat pekerjaan atau pelaksanaan sehari-hari. Sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan dapat diselesaikan tepat waktu.

Sedangkan skor terendah pada pernyataan nomor urut 7 dan 11 (Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga serta Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas otot), hal ini berarti pegawai belum mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga.

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin

Hasil penelitian terhadap perilaku pemimpin pada Museum Negeri Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban di tampilkan pada table 4.4 berikut ini

Tabel 4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin

No	Item Pertanyaan	Nilai					Jumlah	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Atasan saya selalu memberikan kesempatan apa yang diharapkan bawahannya dalam menjalankan tugas	3	16	11	7	1	127	3,34
2	Atasan saya selalu memberikan pengarahan yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas	4	16	8	9	1	127	3,34
3	Atasan saya memiliki sifat ramah kepada bawahan	3	16	10	8	1	126	3,32
4	Atasan saya menunjukkan perhatian tulus kepada bawahan	4	10	14	10	0	122	3,21
5	Atasan saya meminta dan menggunakan saran dari bawahan	3	12	13	9	1	121	3,12
6	Atasan saya masih berperan dalam membuat keputusan	5	15	10	6	2	129	3,39
7	Atasan saya mengharapkan bawahan untuk berprestasi	4	16	8	7	3	125	3,28
8	Atasan saya terus – menerus melakukan menetapkan serangkai sasaran untuk meningkatkan hasil kerja	6	10	12	10	0	126	3,31
Rata-Rata								3,28

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel 4.4 nilai rata-rata keseluruhan dari item pertanyaan variabel perilaku pemimpin sebesar 3,28. Angka tersebut menunjukkan yang dirasakan

pegawai pada tempat bekerjanya cukup baik yaitu pada rentang skala 2,62-3,41

Berdasarkan tabel di atas maka tanggapan responden tertinggi terhadap variabel perilaku pemimpin adalah jawaban responden pada pernyataan nomor 6 (Atasan saya masih berperan dalam membuat keputusan), kondisi ini menggambarkan bahwa pemimpin masih sangat berperan besar dalam membuat dan pengambilan keputusan .

Sedangkan skor terendah pada pernyataan nomor urut 5 (Atasan saya meminta dan menggunakan saran dari bawahan), hal ini berarti pemimpin tidak meminta dan menggunakan saran dari bawahan sehingga peran aktif bawahan tidak di dengar oleh atasan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan, pengaruh kemampuan terhadap motivasi, dan pengaruh kemampuan memediasi pengaruh perilaku pemimpin dengan motivasi. Penelitian dilakukan terhadap perilaku pemimpin dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 8 pertanyaan, kemampuan sebanyak 12 pertanyaan, dan motivasi sebanyak 6 pertanyaan. Data yang diperoleh dari perhitungan statistik Variabel perilaku pemimpin kemudian diregres dengan variabel motivasi dengan nilai β sebesar 0,372. Perilaku pemimpin mempengaruhi

kemampuan sebesar 0,323 nilai β . Selanjutnya adalah hasil regresi antara kemampuan dengan motivasi diperoleh nilai β 0,628.

Tabel 4.4 Hasil Pengolahan Data

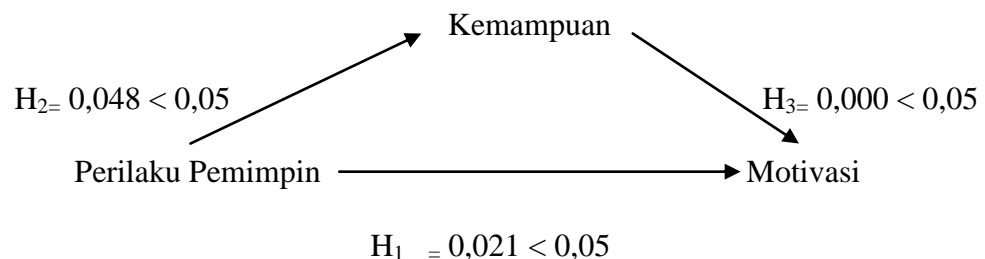
Independen Variabel	Mediated Variabel	Dependen Variabel
Step 1 (Perilaku Pemimpin)	-	0,372
Step 2 (Perilaku Pemimpin)	0,323	-
Step 3 (Kemampuan)	-	0,628

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah melihat seberapa besar kemampuan dalam mempengaruhi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi. Yaitu dengan melakukan regresi secara simultan antara kedua variabel independen. Sehingga diperoleh hasil skor untuk perilaku pemimpin terhadap motivasi memiliki nilai β 0,189.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan melakukan perbandingan nilai probabilitas dengan nilai alpha 0,05 diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.4 Hasil Signifikan



Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Setelah membandingkan nilai-nilai yang ada diketahui bahwa untuk hipotesis pertama hingga ketiga hipotesis dikatakan yaitu: terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku pemimpin terhadap kemampuan, terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku pemimpin terhadap motivasi, terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap motivasi. Hal ini terbukti dengan perbandingan antara hasil nilai probabilitas (signifikansi) dengan nilai alpha 0,05 yang ternyata lebih kecil probabilitas (signifikansi) dari alpha 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, untuk mengetahui kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi. Peran mediasi tersebut perlu dibuktikan keabsahannya. Analisis regresi dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apabila koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negative berarti tidak ada pengaruh.

Hasil analisis regresi termediasi menunjukkan bahwa kemampuan sebagai pemediasi perilaku pemimpin terhadap motivasi.

Hal ini didukung oleh **hipotesis 1** (pertama) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi dengan koefisien nilai β 0,372 dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Dengan persamaan regresi sederhana, yaitu:

$$Y = 0,372X$$

Selanjutnya untuk **hipotesis 2** (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kemampuan dengan koefisien nilai β 0,323 dan signifikansi $0,048 < 0,05$. Dengan persamaan regresi sederhana yaitu:

$$M = 0,323X$$

Kemudian untuk mengetahui **hipotesis 3** (tiga) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan koefisien nilai β 0,628 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = 0,628M$$

Dari hasil hipotesis satu hingga tiga maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh signifikan. Maka pengujian peran mediasi dilakukan dengan melihat hasil pemediasi dilakukan dengan melihat hasil analisis regresi berganda pada **hipotesis 4** (empat) yaitu antara perilaku pemimpin dan kemampuan terhadap motivasi. Dan hasil persamaaan berikut:

$$Y = 0,189X + 0,567M$$

Dalam tahapan ini terjadi pengaruh mediasi secara parsial karena pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan. Dengan hasil variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan $0,000 < 0,05$, dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan $0,048 < 0,05$.

4.5 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 38 responden dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku pemimpin terhadap motivasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku pemimpin terhadap kemampuan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan terhadap motivasi serta pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan dan perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

Perilaku pemimpin adalah perilaku yang dimiliki oleh pimpinan untuk mengarahkan orang-orang (bawahannya) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing. Kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, yang berkaitan dengan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Motivasi adalah suatu kondisi atau dorongan dalam diri seseorang/pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya secara ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner adapun karakteristik responden dari 38 pegawai yang telah diteliti ternyata responden terdiri atas 23 orang laki-laki dan 15 orang perempuan. Artinya responden lebih banyak laki-laki dibandingkan wanita. Dikarenakan pegawai laki-laki lebih cepat dan tangap dalam menjamin keamanan museum. Selanjutnya pendidikan terakhir para pegawai Museum Negeri Bengkulu yang

mendominasi adalah lulusan SMA sebanyak 20 orang atau sebesar 53%. Sehingga sangat penting peranan pemimpin untuk bisa memotivasi serta membantu kemampuan pegawainya untuk lebih baik. Dari sisi usia atau umur responden, rata-rata responden usia yang mendominasi antara 40-49 tahun atau sebesar 39%. Jika dilihat dari karakteristik umur atau usia responden tersebut, kemungkinan responden dapat memberikan jawaban secara objektif terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan serta tingkat pemikiran yang dewasa dan menjadikan responden dapat bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Pada masa kerja yang mendominasi yaitu masa kerja pegawai di Museum Negeri Bengkulu relatif lebih lama yaitu >10 tahun. Hal ini berarti sebagian besar pegawai sudah mempunyai pengalaman kerja yang relatif sangat baik, pengalaman kerja yang diperoleh akan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel perilaku pemimpin, kemampuan dan motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu dapat diketahui jawaban responden pada tabel 4.2 tentang motivasi nilai rata-rata keseluruhan dari tanggapan responden pada variabel motivasi sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan motivasi pegawai pada Museum Negeri Bengkulu cukup baik. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang memiliki responden tertinggi adalah pernyataan no 1 (pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya)

sedangkan untuk tanggapan responden terendah adalah pernyataan no 2 (dengan bekerja di Museum Negeri Bengkulu saya merasa kehidupannya terjamin kedepannya). Hasil kuesioner ini menunjukkan dalam teori ERG Alderfer ini termasuk kedalam kebutuhan *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetapi bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman. Sehingga kondisi ini menjelaskan bahwa pegawai Museum Negeri Bengkulu bekerja dengan giat hanya untuk memenuhi kebutuhannya saja akan tetapi dari Museum Negeri Bengkulu masih belum mendapatkan jaminan kehidupan mereka kedepannya. Sehingga tugas pemimpin untuk dapat memberikan motivasi untuk dapat menyakinkan pegawai bekerja di Museum Negeri Bengkulu dapat memberikan kenyamanan, serta terjamin kehidupannya. Sehingga pegawai bisa lebih loyalitas dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan pekerjaan lebih baik. Selanjutnya untuk tanggapan responden variabel kemampuan pada 4.3 nilai rata-rata keseluruhan dari item pertanyaan variabel kemampuan sebesar 3,42. Sedangkan untuk pernyataan tanggapan responden tertinggi adalah nomor 1 (Saya mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari), dan tanggapan responden terendah adalah pernyataan 7 dan 11 (Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga serta Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas otot). Ini menggambarkan bahwa pegawai Museum Negeri Bengkulu memiliki

kemampuan intelektual. Berdasarkan hasil kuesioner pegawai mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan sehari-hari hal ini dikarenakan pegawai lebih mengingat pekerjaan yang diulang setiap hari sehingga pekerjaan mereka tidak menumpuk dan dapat diselesaikan setiap hari akan tetapi pegawai Museum Negeri Bengkulu belum mampu mengerjakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga. Dan terakhir tanggapan responden pada variabel perilaku pemimpin dari tabel 4.4 nilai rata-rata keseluruhan dari item pertanyaan variabel perilaku pemimpin sebesar 3,28. Angka tersebut menunjukkan perilaku pemimpin pada tempat bekerjanya cukup baik. Berdasarkan tanggapan responden tertinggi terhadap variabel perilaku pemimpin adalah jawaban responden pada pernyataan nomor 6 (Atasan saya masih berperan dalam membuat keputusan) sedangkan skor terendah pada pernyataan nomor urut 5 (Atasan saya meminta dan menggunakan saran dari bawahan). Dalam teori House dalam Luthan (2006:649) termasuk kategori perilaku pemimpin partisipatif yaitu pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan. Hal ini menggambarkan dengan hasil kuesioner pemimpin masih berperan dalam pengambilan keputusan walaupun masih meminta dan menggunakan saran dari bawahan. Pegawai Museum Negeri Bengkulu merasa peran aktif dalam pengambilan keputusan belum didengar oleh atasan karena pemimpin masih berperan besar dalam pengambilan keputusan. Untuk gaya kepemimpinan (Robbins, 2008) mengidentifikasikan bahwa termasuk gaya

kepemimpin transaksional yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Berdasarkan pengujian hipotesis terbukti bahwa kemampuan memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi ini terbukti dengan melihat pengaruh variabel pemediasi (kemampuan) terhadap variabel dependen (motivasi) signifikan dan pengaruh variabel independen (perilaku pemimpin) terhadap pemediasi (kemampuan) juga signifikan. Sesuai teori *Path-Goal* yang dikemukakan oleh Martin Evans dan Robert House (dalam Luthan, 2006: 650) ada dua faktor situasional yang sudah diidentifikasi adalah karakteristik bawahan dan tekanan lingkungan. Dengan melihat faktor situasional tersebut perilaku pemimpin akan memotivasi dengan meningkatkan karakteristik bawahan yang merupakan salah satunya adalah kemampuan. Dimana jika kita tingkatkan perilaku pemimpin akan lebih baik mengidentifikasikan karakteristik bawahan (kemampuan) maka akan berpengaruh terhadap motivasi. Oleh karenanya sangat diperlukan peran pemimpin untuk dapat memberi arahan dan meningkatkan kemampuan pegawai sehingga dapat memberikan motivasi yang baik untuk dapat menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hipotesis pertama Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap motivasi, dimana perilaku

pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut (Wahjusumidjo, 1998) Perilaku pemimpin berkaitan erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga kemampuan pemimpin dan memotivasi diri setiap bawahannya. Selanjutnya hipotesis kedua perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kemampuan. Pemimpin merupakan kemampuan untuk mempengaruhi bawahan. Seperti yang dinyatakan dalam teori House dalam (Luthan, 2006:650) bahwa perilaku pemimpin dapat diterima oleh karakteristik bawahan (kemampuan) dalam tingkat seseorang bawahan yang melihat perilaku sebagai sumber kepuasan yang dapat segera dirasakan atau sebagai instrumen terhadap kepuasan yang akan dirasakan. Dan untuk hipotesis ketiga pengaruh kemampuan berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini sesuai dengan Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Untuk itu peningkatn kemampuan tidak terlepas dari adanya motivasi. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang/ pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

4.6 Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi dalam Pengaruh Insentif dengan Prestasi Kerja (Studi Empiris PT. Faderal International Finance Cabang Bengkulu).” Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa motivasi memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja. Hasil ini sama dengan penelitian ini yaitu kemampuan memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gustari (2008), “Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIF (Faderal International Finance) Cabang Bengkulu.” Pada penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan peran mediasi terindikasi terpenuhi dan motivasi sebagai variabel pemediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara positif terhadap prestasi kerja. Dan penelitian Pauzia (2012), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu”. Menyatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Bengkulu. Ini yang membedakan dengan penelitian ini yaitu kemampuan memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu secara parsial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Museum Negeri Bengkulu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data pada persamaan pertama dapat diketahui bahwa variabel independen (perilaku pemimpin) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (motivasi) sebesar koefisien nilai β 0,372 dan signifikan $0,021 < 0,05$.
2. Pada persamaan kedua dapat diketahui bahwa variabel independen (perilaku pemimpin) berpengaruh positif terhadap variabel mediasi yaitu (kemampuan) sebesar koefisien nilai β 0,323 dan signifikan $0,048 < 0,05$.
3. Pada persamaan ketiga dapat diketahui bahwa variabel mediasi (kemampuan) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (motivasi) sebesar koefisien nilai β 0,628 dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Serta pengaruh mediasi secara parsial karena pengaruh variabel mediasi (kemampuan) terhadap variabel dependen (motivasi) signifikan dan pengaruh variabel independen (perilaku pemimpin) terhadap mediasi (kemampuan) juga signifikan.

5. Hasil variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan $0,000 < 0,05$, dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan $0,048 < 0,05$.

Jadi dari kondisi-kondisi diatas terbukti bahwa peran mediasi terindikasi terpenuhi dan kemampuan sebagai pemediasi perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi.

5.2 Saran

Setelah suatu kesimpulan diambil dalam penelitian ini, maka kiranya penulis dapat memberikan saran agar hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi pihak Museum Negeri Bengkulu dan peneliti sendiri serta penelitian selanjutnya.

1. Museum Negeri Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di Museum Negeri Bengkulu ternyata perilaku pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap motivasi melalui pemediasi kemampuan. Dengan demikian disarankan agar motivasi pegawai yang telah dicapai saat ini terus dipertahankan dan ditingkatkan melalui upaya peningkatan kualitas dari penerapan perilaku pemimpin dan kemampuan pegawai. Adapun upaya yang dapat dilakukan berkenaan dengan perilaku pemimpin, diantaranya dengan mengarahkan atau memberikan pedoman dan menyesuaikan

perilaku pemimpin tersebut pada budaya kerja pegawai Museum Negeri Bengkulu serta tidak bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut.

Selanjutnya upaya yang harus dilakukan pegawai adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai, dengan yakin akan kemampuan yang dimiliki bukan karena faktor keberuntungan dan bantuan dari orang lain.

2. Peneliti

Dengan keterbatasan yang dapat mempengaruhi penulisan skripsi ini factor kecermatan, keterbatasan ilmu, dan keterampilan menulis serta kejujuran dalam pengisian kuesioner dari masing individu-individu pegawai sehingga hasil penelitian ini tentu tidak berlaku secara mutlak maka diharapkan penulis dapat berbuat lebih baik.

3. Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kemampuan sebagai pemediasi dapat menjadi pengaruh perilaku pemimpin secara positif terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu, diharapkan penelitian-penelitian lebih lanjut bisa lebih banyak mencakup variabel, faktor-faktor ataupun indikator lain yang masih belum terdeskripsikan pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration". *Journal of Personality and Social Psychology*. 51. 1173-1182.
- Gibson, J.L. et.al, 2004. *Organization(Behavior structure proses)*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Gustari, Ahmad, 2008. *Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIF (Faderal International Finance) Caban Bengkulu*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Tidak dipublikasikan.
- Haidjrachman, Husnan. S. 2002. *Managemen Personalia*. Yogyakarta : Bpfe.
- Hasibuan, Melayu SP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung,.
- Hersey, Paul. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional* .Jakarta : Delaprasata.
- Ishak, Arep. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana.
- Luthan, Fred.(2006). *Perilaku Organisasi (terjemahan Vivin Andika et.al)* Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martoyo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Pauzia, Rati, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Tidak dipublikasikan.
- Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor : 41 Tahun 2007 tentang organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Bengkulu kedudukan Museum Negeri Bengkulu

- Putri,Rika Andriani, 2012. *Peran Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi dalam Pengaruh Insentif dengan Prestasi Kerja (Studi Empiris PT. Faderal International Finance Cabang Bengkulu)*. Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal. 2008. *MSDM untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th Ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Singarimbun, M dan Effendi,S. 2003. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Pendidikan*. cetakan kelima. Bandung: Alfabeta
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2002. *Dasar - dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Supranto, J. 2002. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Thoha, Mifta. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV.Rajawali
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta : Andi Offest
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi..* Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo.1998.*Kepemimpinan dan Motivasi*, Indonesia,Jakarta : Ghalia
- Widarjono, Agus. 2007. *Ekonometrika*. Yogyakarta: FE UII Press
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima, Terjemahan*. Jakarta: Indeks.

<http://davidakenny.net/cm/mediate.htm> /download pada tanggal 16 Desember 2013



**DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. W. R. Supratman, Bengkulu 38371 A; Telp. 0736-21396; Faks. 0736-21396

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : bpk/ibu/sdr/i responden

Untuk keperluan dalam penulisan skripsi, saya dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Hanur Yuniantri Wijayanti

NPM : C1B010029

Fakultas : Ekonomi Manajemen

Universitas : Universitas Bengkulu

Pada saat ini sedang menyusun skripsi dengan judul *“Kemampuan Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Pegawai di Museum Negeri Bengkulu”*. Sangat mengharapkan partisipasi Anda untuk dapat membantu dan meluangkan sedikit waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang akan digunakan sebagai pengolahan data dan pengisi diharapkan secara terbuka, jujur dan apa adanya pada jawaban yang dianggap mewakili. Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya (*confidential*). Terima kasih atas peran dan partisipasi bpk/ibu/sdr/i dalam memberikan pernyataannya.

A. IDENTITAS RESPONDEN:

Berilah tanda (\checkmark) pada kolom pernyataan bpk/ibu/sdr/i sekalian, untuk kelengkapan data responden.

Data Responden :

1. Jenis Kelamin Responden : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Pendidikan Terakhir Responden : ☐ SD ☐ SMP
☐ SMA ☐ Sarjana Muda/Diploma
☐ Perguruan Tinggi
☐ Pasca Sarjana
3. Umur Responden : ☐ < 20 Thn ☐ 20-29 Thn
☐ 30-39 Thn ☐ 40-49 Thn
☐ > 50 Thn
4. Masa Kerja : ☐ < 5 Thn ☐ 6-10 Thn
☐ >10 Thn

B. VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan kemampuan, gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili dengan mengisi tanda check (\checkmark) pada kotak-kotak yang telah disediakan.

- ☐ Sangat Setuju (SS)
- ☐ Setuju (S)
- ☐ Netral (N)
- ☐ Tidak Setuju (TS)
- ☐ Sangat Tidak Setuju (STS)

I. Variabel Kemampuan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kemampuan Intelektual Saya mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari					
2	Saya mampu memahami maksud dan tujuan perintah atasan dengan baik					
3	Saya mempunyai kemampuan penalaran yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan					
4	Saya mempunyai kemampuan untuk selalu konsentrasi walaupun bekerja dalam tekanan					
5	Saya mampu membina hubungan baik dengan orang lain					
6	Kemampuan Fisik Saya mempunyai stamina yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga					
8	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keseimbangan tubuh					
9	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan gerakan-gerakan cepat dan berulang-ulang					
10	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan posisi tubuh yang tetap/statis dalam jangka waktu relative lama (misal: duduk, berdiri)					
11	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas otot					
12	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan kemampuan koordinasi tubuh (misal: mendengar sambil menulis, mengetik sambil membaca teks)					

II. Variabel Perilaku Pemimpin

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Direktif Atasan saya selalu memberikan kesempatan apa yang diharapkan bawahanya dalam menjalankan tugas					
2	Atasan saya selalu memberikan pengarahan yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas					
3	Suportif Atasan saya memiliki sifat ramah kepada bawahan					
4	Atasan saya menunjukkan perhatian tulus kepada bawahan					
5	Partisipatif Atasan saya meminta dan menggunakan saran dari bawahan					
6	Atasan saya masih berperan dalam membuat keputusan					
7	Berorientasi Prestasi Atasan saya mengharapkan bawahan untuk berprestasi					
8	Atasan saya terus – menerus melakukan menetapkan serangkai sasaran untuk meningkatkan hasil kerja					

III. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	<i>Existence Needs</i> Saya bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Dengan bekerja di Museum Provinsi Bengkulu saya merasa kehidupannya terjamin kedepannya.					
3	<i>Relatedness Needs</i> Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.					
4	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan.					
5	<i>Growth Needs</i> Saya merasa dihargai di lingkungan kerja.					
6	Pemimpin saya menerima ide atau gagasan yang dikemukakan oleh saya.					

Data Penelitian Kemampuan

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Kemampuan
1	3	2	4	5	2	4	3	3	3	4	3	4	40
2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	34
3	4	2	1	4	4	5	2	2	3	4	2	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	2	5	4	5	1	5	4	2	2	5	43
6	3	4	4	5	5	4	2	4	3	2	2	4	42
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	51
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
9	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
10	1	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	29
11	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	34
14	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	37
15	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	33
16	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	40
17	4	2	4	3	5	4	2	3	2	3	2	3	37
18	3	4	5	4	3	4	2	2	4	3	2	4	40
19	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	53
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	3	43
22	5	4	4	1	5	4	4	4	4	2	4	2	43
23	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	37
24	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	2	2	36
25	2	2	2	2	2	1	2	1	4	3	2	3	26
26	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3	34
27	5	2	1	2	4	4	2	4	2	1	1	2	30
28	3	5	3	5	4	5	3	2	4	3	4	3	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
30	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	34
31	2	3	5	4	3	4	3	3	2	4	3	5	41
32	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	52
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	50
36	3	5	3	1	4	4	2	3	2	3	2	3	35
37	5	4	3	3	5	3	2	4	5	4	3	4	45
38	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	49

Data Penelitian Perilaku Pemimpin

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Perilaku Pemimpin
1	3	2	3	3	3	4	4	3	25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	5	5	4	4	5	5	3	34
4	4	3	4	5	4	4	5	4	33
5	5	5	4	4	5	2	5	5	35
6	4	4	4	3	4	4	4	3	30
7	4	4	3	4	4	4	4	5	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	2	2	2	2	2	5	4	5	24
10	2	2	2	2	2	4	2	2	18
11	2	4	2	2	2	2	2	2	18
12	4	2	2	2	2	2	2	2	18
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	2	2	2	2	3	2	2	17
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	3	3	3	3	3	27
17	4	4	4	3	3	3	3	3	27
18	4	4	3	3	3	3	3	3	26
19	3	3	3	3	3	3	3	2	23
20	3	4	5	4	3	5	4	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
23	1	3	2	2	2	1	1	3	15
24	2	2	4	2	1	5	2	2	20
25	3	3	3	3	3	3	2	2	22
26	2	2	2	2	2	4	2	2	18
27	4	1	1	2	2	2	1	2	15
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	4	4	2	4	2	4	3	26
31	4	4	4	3	4	2	4	4	29
32	2	2	4	4	2	4	4	4	26
33	5	5	4	5	5	4	5	5	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	2	2	3	3	1	1	2	17
36	5	5	4	5	4	5	4	5	37
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	4	4	3	3	3	4	4	4	29

Data Penelitian Motivasi

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Motivasi
1	4	2	3	3	2	3	17
2	3	2	4	3	3	3	18
3	3	3	3	3	2	2	16
4	3	3	3	3	2	2	16
5	4	4	3	3	4	4	22
6	4	2	5	3	4	3	21
7	5	4	5	5	5	5	29
8	2	2	3	2	2	5	16
9	5	3	5	2	2	2	19
10	4	2	4	2	2	2	16
11	4	2	4	2	2	2	16
12	4	2	4	4	4	4	22
13	4	2	3	2	2	2	15
14	4	2	3	3	3	2	17
15	4	2	3	3	2	2	16
16	4	2	3	3	3	3	18
17	4	2	3	3	3	3	18
18	5	2	3	3	3	3	19
19	4	2	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	2	4	4	4	4	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	2	3	3	2	2	16
24	5	4	2	2	1	1	15
25	2	1	2	3	2	2	12
26	4	2	2	2	2	2	14
27	5	4	4	2	2	2	19
28	4	2	3	3	3	3	18
29	4	2	3	3	3	3	18
30	4	1	4	4	2	4	19
31	2	2	4	5	4	3	20
32	5	4	5	4	4	4	26
33	4	2	4	4	4	4	22
34	4	2	3	3	3	3	18
35	4	4	3	3	3	3	20
36	4	2	3	3	3	3	18
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	5	4	4	3	3	23

1. Perilaku Pemimpin → Motivasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perilaku pemimpin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.372 ^a	.139	.115	3.343	.139	5.789	1	36	.021

a. Predictors: (Constant), perilaku pemimpin

b. Dependent Variable: motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.685	1	64.685	5.789	.021 ^a
	Residual	402.289	36	11.175		
	Total	466.974	37			

a. Predictors: (Constant), perilaku pemimpin

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.628	2.287		5.959	.000
	perilaku pemimpin	.203	.084	.372	2.406	.021

a. Dependent Variable: motivasi

2. Perilaku Pemimpin → Kemampuan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perilaku pemimpin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kemampuan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.323 ^a	.104	.079	6.941	.104	4.187	1	36	.048

a. Predictors: (Constant), perilaku pemimpin

b. Dependent Variable: kemampuan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.699	1	201.699	4.187	.048 ^a
	Residual	1734.301	36	48.175		
	Total	1936.000	37			

a. Predictors: (Constant), perilaku pemimpin

b. Dependent Variable: kemampuan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.561	4.749		6.646	.000
	perilaku pemimpin	.358	.175	.323	2.046	.048

a. Dependent Variable: kemampuan

3. Kemampuan → Motivasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.377	2.803

a. Predictors: (Constant), kemampuan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.096	1	184.096	23.429	.000 ^a
	Residual	282.878	36	7.858		
	Total	466.974	37			

a. Predictors: (Constant), kemampuan

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.331	2.651		2.388	.022
	Kemampuan	.308	.064	.628	4.840	.000

a. Dependent Variable: motivasi

4. Kemampuan dan Peilaku Pemimpin → Motivasi

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan, perilaku pemimpin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.394	2.767

a. Predictors: (Constant), kemampuan, perilaku pemimpin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.075	2	99.538	13.004	.000 ^a
	Residual	267.898	35	7.654		
	Total	466.974	37			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, perilaku pemimpin

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.843	2.825		1.714	.095
	perilaku pemimpin	.103	.074	.189	1.399	.020
	Kemampuan	.278	.066	.567	4.190	.000

a. Dependent Variable: motivasi

1. Validitas dan Reabilitas kemampuan

a) validitas kemampuan

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	kemampuan
M1	Pearson Correlation	1	.378*	.119	.110	.571**	.213	.264	.449**	.084	.128	.338*	-.032	.492**
	Sig. (2-tailed)		.019	.477	.512	.000	.200	.110	.005	.617	.445	.038	.849	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M2	Pearson Correlation	.378*	1	.509**	.199	.321*	.119	.302	.269	.173	.065	.354*	.069	.507**
	Sig. (2-tailed)	.019		.001	.232	.049	.475	.066	.102	.300	.697	.029	.682	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M3	Pearson Correlation	.119	.509**	1	.280	.122	-.008	.328*	.124	.006	.223	.381*	.132	.440**
	Sig. (2-tailed)	.477	.001		.089	.464	.961	.044	.457	.973	.179	.018	.430	.006
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M4	Pearson Correlation	.110	.199	.280	1	.193	.573**	.212	.307	.207	.378*	.363*	.533**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.512	.232	.089		.245	.000	.201	.061	.212	.019	.025	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M5	Pearson Correlation	.571**	.321*	.122	.193	1	.484**	.244	.558**	.045	.121	.357*	.130	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.464	.245		.002	.140	.000	.790	.468	.028	.436	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M6	Pearson Correlation	.213	.119	-.008	.573**	.484**	1	.184	.376*	-.011	.160	.314	.360*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.200	.475	.961	.000	.002		.268	.020	.947	.336	.055	.026	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M7	Pearson Correlation	.264	.302	.328*	.212	.244	.184	1	.588**	.391*	.587**	.712**	.358*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.110	.066	.044	.201	.140	.268		.000	.015	.000	.000	.027	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M8	Pearson Correlation	.449**	.269	.124	.307	.558**	.376*	.588**	1	.397*	.388*	.535**	.516**	.761**

	Sig. (2-tailed)	,005	,102	,457	,061	,000	,020	,000		,014	,016	,001	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M9	Pearson Correlation	,084	,173	,006	,207	,045	-,011	,391*	,397*	1	,475**	,549**	,438**	,529**
	Sig. (2-tailed)	,617	,300	,973	,212	,790	,947	,015	,014		,003	,000	,006	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M10	Pearson Correlation	,128	,065	,223	,378*	,121	,160	,587**	,388*	,475**	1	,605**	,658**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,445	,697	,179	,019	,468	,336	,000	,016	,003		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M11	Pearson Correlation	,338*	,354*	,381*	,363*	,357*	,314	,712**	,535**	,549**	,605**	1	,385*	,818**
	Sig. (2-tailed)	,038	,029	,018	,025	,028	,055	,000	,001	,000	,000		,017	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
M12	Pearson Correlation	-,032	,069	,132	,533**	,130	,360*	,358*	,516**	,438**	,658**	,385*	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,849	,682	,430	,001	,436	,026	,027	,001	,006	,000	,017		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kemampuan	Pearson Correlation	,492**	,507**	,440**	,609**	,554**	,511**	,724**	,761**	,529**	,668**	,818**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,006	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

b) realibilitas kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	13

a) Validitas Perilaku pemimpin

[illegible]

X8	Pearson Correlation	.507**	.592**	.556**	.713**	.628**	.439**	.787**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,006	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
perilaku pemimpin	Pearson Correlation	.715**	.806**	.838**	.885**	.856**	.534**	.913**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

b) Realibilitas Perilaku pemimpin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	9

3. Validitas dan Realibilitas Motivasi

a) Validitas Motivasi

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	motivasi
Y1	Pearson Correlation	1	.386*	.291	-.071	.105	-.041	.385*
	Sig. (2-tailed)		.017	.076	.670	.531	.806	.017
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.386*	1	.290	.203	.272	.159	.588**
	Sig. (2-tailed)	.017		.077	.222	.099	.340	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	.291	.290	1	.445**	.547**	.448**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.076	.077		.005	.000	.005	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	-.071	.203	.445**	1	.776**	.640**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.670	.222	.005		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	.105	.272	.547**	.776**	1	.740**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.531	.099	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	-.041	.159	.448**	.640**	.740**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.806	.340	.005	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
motivasi	Pearson Correlation	.385*	.588**	.730**	.742**	.856**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

b) Realibilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	7



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
MUSEUM NEGERI BENGKULU

Jl. Pembangunan No.8 Padang Harapan Telp. (0736) 22098 Fax. (0736) 28550 Bengkulu

SURAT IZIN PENELITIAN

NOMOR : 801/90/MUS-DIKPAR

Yang bertanda tangan di bawah ini kepada Kepala Museum Negeri Bengkulu.
memperhatikan:

1. Surat dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu Nomor: 6049/UN30.6/LT/2013 tanggal, 18 November 2013
2. Judul Penelitian : *"Kemampuan sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Pegawai Museum Negeri Bengkulu"*.
mengingat untuk kepentingan penulisan Skripsi dan pengembangan Museum Negeri Bengkulu dengan ini dapat memberikan izin penelitian kepada :

Nama : Hanur Yuniantri Wijayanti
NPM : C1B010029
Program Studi : Ekonomi Manajemen

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tempat Penelitian : Museum Negeri Bengkulu
 - b. Waktu Penelitian : 20 November s.d 7 Desember 2013
3. Sebelum mengadakan penelitian supaya melapor dan berkonsultasi kepada Kepala Museum Negeri Bengkulu.
 4. Penelitian tersebut khusus dan terbatas untuk kepentingan Skripsi tidak diperbolehkan/ dipublikasikan sebelum mendapat izin tertulis dari Kepala Museum Negeri Bengkulu.
 5. Menyampaikan hasil penelitian tersebut kepada Kepala Museum Negeri Bengkulu dan unit kerja tempat penelitian yang bersangkutan.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 7 Desember 2013

A.n Kepala Museum Negeri Bengkulu

Kasi Bimbingan Edukasi dan
Publikasi,



Dra. Hj. Nurila Utami, M.Pd

NIP. 19601104 198603 2 002

Tembusan: Kepada Yth

1. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIB
3. Arsip

TABEL r PRODUCT MOMENT**Taraf Kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)**

N	r	N	r
3	0,997	38	0,320
4	0,950	39	0,316
5	0,878	40	0,312
6	0,811	41	0,308
7	0,754	42	0,304
8	0,707	43	0,301
9	0,666	44	0,297
10	0,632	45	0,294
11	0,602	46	0,291
12	0,576	47	0,288
13	0,553	48	0,284
14	0,532	49	0,281
15	0,514	50	0,279
16	0,497	55	0,266
17	0,482	60	0,254
18	0,468	65	0,244
19	0,456	70	0,235
20	0,444	75	0,227
21	0,433	80	0,220
22	0,423	85	0,213
23	0,413	90	0,207
24	0,404	95	0,202
25	0,396	100	0,195
26	0,388	125	0,176
27	0,381	150	0,159
28	0,374	175	0,148
29	0,367	200	0,138
30	0,361	300	0,113
31	0,355	400	0,098
32	0,349	500	0,088
33	0,344	600	0,080
34	0,339	700	0,074
35	0,344	800	0,070
36	0,329	900	0,065
37	0,325	1000	0,062

Sumber: Sugiyono, 2003